

**Marzena Szuba<sup>1</sup>**

## **Praca przymusowa w świetle uregulowań międzynarodowych i konstytucyjnych a obowiązek pracy osób pozbawionych wolności**

### **Streszczenie:**

Tematem niniejszego artykułu jest charakterystyka obowiązku pracy skazanych na karę pozbawienia wolności, z uwzględnieniem norm zakazujących pracy przymusowej. W artykule została zdefiniowana praca przymusowa oraz omówione normy jej zakazujące na poziomie międzynarodowym, europejskim i krajowym. Następnie skomentowano sytuacje, w których skazani pozbawieni wolności poddani są obowiązkowi pracy. Wykazano w jakiej formie świadczony jest wskazany obowiązek, w jakiej sytuacji i granicach. Analizie poddane zostały także normy chroniące, przysługujące każdemu, a więc także skazanym prawa, do których zaliczane są: prawo do ochrony zdrowia, wynagrodzenia czy też ujmowana ogólnie zasada ochrony pracy. Na końcu oceniony również został stopień skuteczności norm chroniących zatrudnienie skazanego i rzeczywistej dlań ochrony.

**Słowa kluczowe:** skazany, zatrudnienie, praca przymusowa, ochrona praw, regulacje

### **Forced Labor in the Light of International and Constitutional Regulations and the Obligation to Work of People Serving a Sentence of Imprisonment**

The subject of this article is to characterise forced labour of those sentenced to imprisonment, on the background of regulations prohibiting this kind of labour. Firstly in my paper definition of forced labour was provided and then analysis of regulations that forbid it: on international, European and Polish level was carried out. Afterwards, situations in which prisoners are forced to work, were described. The forms and boundaries of this duty has been explained and norms that recognise rights to which everyone (including prisoners)

<sup>1</sup> Autorka jest doktorantką na Wydziale Prawa i Administracji Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie, marzena.szuba@student.uj.edu.pl, nr ORCID: 0000–0002–9728–0373.

are entitled to, have been analysed. These are for example: right to health protection, right to remuneration or generally considered principle to labour protection. At the end the level of efficiency of norms, that should protect the prisoners, was evaluated.

**Key words:** prisoner, employment, forced labour, protection of rights, regulations

## 1. Uwagi wstępne

Celem niniejszego artykułu jest analiza przypadków, w których dopuszczona została praca obowiązkowa osób pozbawionych wolności, na tle regulacji dotyczących pracy przymusowej oraz norm chroniących prawa skazanych jako zatrudnionych.

Praca przymusowa budzi i budzić winna kontrowersje – w stosunku do osób ją wykonujących w nadzwyczaj dużym stopniu ograniczone zostają podstawowe prawa człowieka<sup>2</sup>. Długa i niechlubna historia przypadków pracy przymusowej doprowadziła więc do wprowadzenia *in genere* zakazów pracy przymusowej. Akty międzynarodowe statuujące ideę ochrony praw każdego człowieka formułują jedynie rzadkie wyjątki, w których wprowadzenie pracy obowiązkowej jest dopuszczalne<sup>3</sup> – za tymi uregulowaniami podobne wprowadził polski ustawodawca. Samo wprowadzenie powinności pracy w zgodzie z uregulowaniami międzynarodowymi dopuszczającymi wyjątek w zakresie tego obowiązku nie powoduje, że nie obowiązują gwarancje ochronne takowego zatrudnienia – prowadziłoby to do zaprzeczenia czy też obejścia wspominanej idei ochrony praw człowieka. Uwzględniona więc zostanie w niniejszym artykule także analiza stopnia ochrony osób poddanych obowiązkowi pracy oraz przestrzegania przysługujących im praw. Z uwagi na szeroki zakres wskazanej tematyki, analiza zostanie ograniczona do przypadków, w których obowiązek pracy ciąży na osobach odbywających karę pozbawienia wolności.

## 2. Zakaz pracy przymusowej w prawie międzynarodowym i europejskim

*Ab initio* zaprezentować należy najważniejsze dla polskiego porządku prawnego akty zakazujące pracy przymusowej. Kierując się zasadą od ogółu do szczegółu, rozpocząć należy od aktów międzynarodowych. Jako pierwsza zakaz pracy przymusowej wprowadziła Konwencja Międzynarodowej Organizacji Pracy nr 29 dotycząca pracy przymusowej lub obowiązkowej, przyjęta w Genewie dnia 28 czerwca 1930 roku<sup>4</sup> (dalej: Konwencja nr 29 MOP). Wprowadza ona w art. 2 następującą definicję pracy przymusowej: „Dla celów niniejszej konwencji wyrażenie «praca przymusowa lub obowiązkowa» oznaczać będzie wszelką pracę lub usługi wymagane od jakiejś osoby pod groźbą jakiejkolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie”.

<sup>2</sup> L. Garlicki, S. Jarosz-Żukowska [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. L. Garlicki, M. Zubik, t. II, Warszawa 2016, s. 659.

<sup>3</sup> J. Skupiński, *Prawnokarny obowiązek pracy na wolności a międzynarodowy zakaz pracy przymusowej lub obowiązkowej* [w:] *Prawo pracy w świetle procesów integracji europejskiej. Księga jubileuszowa Profesora Marii Matej-Tyrowicz*, red. M. Rycak, J. Wartny, Warszawa 2011, s. 586.

<sup>4</sup> Dz.U. 1959, nr 20, poz. 122.

Konwencja nr 29 MOP podkreśla więc dwie najbardziej charakterystyczne jej cechy: brak dobrowolności i zagrożenie jakąkolwiek karą<sup>5</sup>. Z uwagi na funkcję ochronną winno się obie te cechy rozumieć maksymalnie szeroko. Dobrowolność powinna oznaczać wolność od jakiegokolwiek nacisków – nie tylko od przemocy *per se*<sup>6</sup>. Za karę zaś, zgodnie z wykładnią literalną, uznawać należy nie tylko sankcje karne, ale także inne zagrożenia za strony państwa, na przykład sankcje administracyjne<sup>7</sup>. *A contrario* nie spełniałby więc tej definicji nałożony obowiązek pracy, ale jako taki pozbawiony żadnych sankcji. Poza definicją pracy przymusowej pozostanie także przymus faktyczny, a więc okoliczności, na przykład ekonomiczne, zmuszające do podjęcia zatrudnienia<sup>8</sup>. Zgodzić się należy z poglądem, że dobrowolność winna być odnoszona nie tylko do nawiązania stosunku zatrudnienia, ale też do jego trwania – a więc możliwości zakończenia zatrudnienia<sup>9</sup>. Wynika to z normy instrumentalnego zakazu, zgodnie z którą jeżeli zabroniony jest stan, w którym istnieje praca przymusowa, zabronione jest wszystko, co do niego prowadzi, także więc przymus trwania w danym stosunku prawnym bez woli i zgody danej jednostki. *Natura rerum* nie wyklucza to ograniczeń tego prawa będących naturalnym poszanowaniem praw podmiotu zatrudniającego, a więc np. wprowadzenia ustawowych czy umownych (w przypadku umów cywilnoprawnych) okresów wypowiedzenia – nie wyłączają one bowiem zasady wolności pracy, a wprowadzają jedynie ograniczenia, dla obu stron stosunku prawnego pełniące funkcję ochronną<sup>10</sup>.

Na gruncie europejskim zakaz pracy przymusowej przewiduje Konwencja o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzona w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r., zmieniona następnie Protokołami nr 3, 5 i 8 oraz uzupełniona Protokołem nr 2<sup>11</sup> (dalej: EKPC). Nie wprowadza ona *expressis verbis* definicji pracy przymusowej, określa jedynie, jakie przypadki nie mogą być za pracę przymusową uznane<sup>12</sup>. Zgodnie z art. 4 EKPC pojęcie to nie obejmuje:

- a) żadnej pracy, jakiej wymaga się zwykle w ramach wykonywania kary pozbawienia wolności orzeczonej zgodnie z postanowieniami artykułu 5 niniejszej Konwencji lub w okresie warunkowego zwolnienia,
- b) żadnej służby o charakterze wojskowym, bądź służby wymaganej zamiast obowiązkowej służby wojskowej w tych krajach, które uznają odmowę służby wojskowej ze względu na przekonania,
- c) żadnych świadczeń wymaganych w stanach nadzwyczajnych lub klęsk zagrażających życiu lub dobru społeczeństwa,

<sup>5</sup> K. Kulig, A. Sobczyk [w:] *Konstytucja RP*, red. L. Bosek, M. Safjan, t. I, Warszawa 2016, s. 1472.

<sup>6</sup> J. Skupiński, *Prawnokarny...*, s. 601.

<sup>7</sup> K. Kulig, A. Sobczyk [w:] *Konstytucja...*, s. 1472.

<sup>8</sup> K. Kulig, A. Sobczyk [w:] *Konstytucja...*, s. 1472.

<sup>9</sup> L. Garlicki, S. Jarosz-Żukowska [w:] *Konstytucja...*, s. 661.

<sup>10</sup> A. Wypych-Żywicka [w:] *System prawa pracy. Tom 2. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. K. Baran, G. Goździewicz, Warszawa 2017, s. 532–533.

<sup>11</sup> Dz.U. 1993, nr 61, poz. 284.

<sup>12</sup> L. Garlicki, S. Jarosz-Żukowska [w:] *Konstytucja...*, s. 659.

d) żadnej pracy ani świadczeń stanowiących część zwykłych obowiązków obywatelskich.

Na marginesie można zauważyć, że brak pozytywnej definicji pracy przymusowej na gruncie EKPC potwierdzany jest w orzecznictwie Europejskiego Trybunału Praw Człowieka w Strasburgu, stąd w swoim orzecznictwie organ ten sięga właśnie do ww. definicji zawartej w Konwencji nr 29 MOP<sup>13</sup>.

### 3. Zakaz pracy przymusowej w polskim porządku prawnym

Przechodząc do analizy polskiego porządku prawnego w kontekście zakazu pracy przymusowej, rozpocząć należy od Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (dalej: Konstytucja RP)<sup>14</sup>. W odniesieniu do tego najwyższego w hierarchii RP aktu zauważyć należy dwie rzeczy: Konstytucja RP nie wprowadza legalnej definicji pracy przymusowej, ani też nie wprowadza jej zakazu wprost<sup>15</sup>. *Ab initio* zauważyć należy, że Polska związana jest przecież Konwencją nr 29 MOP, a co za tym idzie, także przyjętym tam znaczeniem pracy przymusowej. *In fine*, mimo że Konstytucja RP nie przewiduje wprost zakazu pracy przymusowej, jak podkreśla się w doktrynie, zakaz ten wywodzi się z treści konstytucyjnej regulacji<sup>16</sup>. Zgodzić się należy z poglądem, że konstytucyjna zasada wolności pracy posiada dwa aspekty: pozytywny i negatywny. Z jednej strony zapewnia wolność wyboru zarówno zawodu i miejsca jego wykonywania, z drugiej przewiduje, że obowiązek pracy może być nałożony jedynie w formie ustawy (art. 65 Konstytucji RP)<sup>17</sup>. Interpretując łącznie dwa pierwsze paragrafy art. 65, można podzielić pierwszy przedstawiony pogląd – skoro bowiem zapewnia wolność zarówno wyboru, jak i wykonywania zawodu, *a contrario* zabrania się wprowadzania regulacji przeczących tym ideałom, można więc przyjąć, że pozytywny i negatywny aspekt wolności pracy dopełniają się w jedną całość, z którego wynika zakaz pracy przymusowej. Podobny pogląd reprezentują A. Sobczyk i K. Kulig<sup>18</sup>.

Przy omawianiu konstytucyjnego zakazu pracy przymusowej warto poruszyć też inną kwestię, dotyczącą przyjętego w niej znaczenia pojęcia „praca”. Prezentowany jest przede wszystkim pogląd statuujący, że wskazane pojęcie oznacza nie tylko zatrudnienie pracownicze, ale także wszelkie inne prawne formy świadczenia pracy<sup>19</sup>. Nie da się zaprzeczyć, że odmienna interpretacja prowadziłaby *ad absurdum*. Ograniczając bowiem pracę przymusową jedynie w zakresie stosunku pracy, dozwoliłoby się zgodnie z zasadą *a completudine* się na jej prowadzenie w ramach innych form zatrudnienia.

<sup>13</sup> Wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 18.10.2011 r., skarga nr 31950/06, Lex nr 100106; wyrok Europejskiego Trybunału Praw Człowieka z 23.11.1983 r., skarga nr 8919/80, Lex nr 80849.

<sup>14</sup> Dz.U. 1997, nr 78, poz. 48.

<sup>15</sup> B. Banaszek, *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2012, s. 393.

<sup>16</sup> B. Banaszek, *Konstytucja...*, s. 393.

<sup>17</sup> A. Śledzińska-Simon, *Wolność pracy* [w:] *Realizacja i ochrona konstytucyjnych wolności i praw jednostek w polskim porządku prawnym*, red. M. Jabłoński, Wrocław 2014, s. 574.

<sup>18</sup> K. Kulig, A. Sobczyk [w:] *Konstytucja...*, s. 1474.

<sup>19</sup> L. Garlicki, S. Jarosz-Żukowska [w:] *Konstytucja...*, s. 643–644.

To z kolei oznaczałoby, że funkcja ochronna danej regulacji zostałaby zniweczona. Z uwagi na to, że Konstytucja RP nie zawiera legalnej definicji „pracy”, winno więc stosować dyrektywę znaczenia języka powszechnego, gdzie praca rozumiana jest jako wszelkie wykonywanie zajęć zarobkowych.

Można zauważyć, że ograniczona jedynie do stosunku pracy klauzula zakazująca pracy przymusowej została przewidziana w Ustawie z 26.6.1974 r. – Kodeks pracy<sup>20</sup> (dalej: k.p.). Za ograniczonym działaniem tej klauzuli przemawia argument *a rubrica* – wskazana klauzula umieszczona została w części określonej jako „Podstawowe zasady prawa pracy”, nie w części, gdzie przewidziane są przepisy mające zastosowanie do pozostałych stosunków zatrudnienia. Jak się wydaje, ustawodawca wprowadzając tę klauzulę w k.p., chciał jeszcze raz podkreślić wagę tej zasady w stosunku pracy, nie umniejszając jej znaczenia w pozostałych dziedzinach prawa.

#### 4. Obowiązek pracy osób pozbawionych wolności

Obowiązek pracy w polskim porządku prawnym istnieje głównie w obszarze prawa karnego i jak podkreśla J. Skupiński, występuje zarówno na etapie orzekania sądowego – gdzie pojawia się w formie skazania na karę ograniczenia wolności, polegającej na wykonywaniu nieodpłatnej pracy na cele społecznie użyteczne, jak i na etapie wykonywania kary – w kontekście osób skazanych na karę pozbawienia wolności<sup>21</sup>. Z uwagi na tematykę niniejszego artykułu omówiony zostanie jedynie drugi przypadek.

Status pracy obowiązkowej posiada w polskim porządku prawnym zatrudnienie penalno-prawne, tj. zatrudnienie osób odbywających karę pozbawienia wolności na podstawie skierowania do pracy<sup>22</sup>. Jest to podstawowa forma zatrudnienia osób pozbawionych wolności, o charakterze publicznoprawnym<sup>23</sup>. Oprócz niej występuje – w kontekście osób pozbawionych wolności, zatrudnienie pozbawione statusu pracy przymusowej – wymagające bowiem chęci pracy osoby pozbawionej wolności i jej wyrażenie w postaci złożenia oświadczenia woli. To drugie stanowi otwarty katalog, ustawodawca jako przykład wskazał zatrudnienie pracownicze czy też cywilnoprawne (np. umowa o dzieło, umowa zlecenia itp.)<sup>24</sup>.

*In principio* przejść więc należy do omówienia obowiązku pracy skazanych na karę pozbawienia wolności. Na samym początku warto zauważyć, że jak podkreśla się w doktrynie, w polskim porządku prawnym nie istnieje prawo skazanych do pracy, a w Ustawie z 6.6.1997 r. – Kodeks karny wykonawczy<sup>25</sup> (dalej: k.k.w.) przewidziano

<sup>20</sup> Dz.U. 1974, nr 21, poz. 141.

<sup>21</sup> J. Skupiński, *Prawnokarny...*, s. 586.

<sup>22</sup> T. Kalisz, *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, Wrocław 2004, s. 195; P. Matyjas-Lysakowska, *Zasady zatrudniania osadzonych w zakładach karnych*, „Humanistyczne Zeszyty Naukowe – Prawa Człowieka” 2017, nr 1, s. 136.

<sup>23</sup> P. Matyjas-Lysakowska, *Zasady...*, s. 136.

<sup>24</sup> M. Petrikowski, *Status pracowniczy osoby pozbawionej wolności a status pracownika cywilnego*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2002, nr 37, s. 19; wyrok SN z 8.3.2013 r., II PK 192/12, Lex nr 1400083.

<sup>25</sup> Dz.U. 1997, nr 90, poz. 557.



jedynie obowiązek pracy<sup>26</sup>. Umożliwienie skazanym zatrudnienia – zgodnie z wykładnią literalną art. 116 § 1 ust. 4 k.k.w. – nie stanowi więc prawa podmiotowego<sup>27</sup>. Gdyby bowiem racjonalny ustawodawca chciał wprowadzić dla skazanych prawo do pracy, użyłby bardziej kategorię sformułowania. Co więcej, na to wskazuje też wykładnia historyczna – w uprzednio obowiązującym kodeksie karnym wykonawczym w art. 48 ust. 3 wprost przewidziano dla osób skazanych prawo zatrudnienia i związane z nim ubezpieczenie od wypadków<sup>28</sup>. Wprowadzając nowy k.k.w., ustawodawca nie przewidział już podobnej formuły z uwagi na transformację ustawową oraz tym powodowane odstępstwo od przyjętej w uprzednim systemie zasady prawa do pracy<sup>29</sup>.

Obowiązek pracy w przypadku skazanych pozbawionych wolności występuje w formie skierowania do pracy<sup>30</sup>. Jak podkreśla się w doktrynie, jest ono decyzją dyrekcji zakładu karnego<sup>31</sup>. *Natura rerum* przyjąć należy, że jest to akt jednostronny, wiążący skazanego (niewymagający do swej skuteczności jego zgody), a więc mający charakter władczy<sup>32</sup>. Wynika to również z systemowej wykładni wskazanego przepisu – w razie niezastosowania się skazanego do skierowania zgodnie z art. 142 k.k.w. przewidziana jest dlań odpowiedzialność dyscyplinarna (a więc sankcja)<sup>33</sup>.

## 5. Zgodność obowiązku pracy skazanych z regulacjami międzynarodowymi i konstytucyjnymi

Kolejno więc należy opowiedzieć na pytanie, czy wskazane skierowanie do pracy pozostaje w zgodności z normami międzynarodowymi, czy też stanowi zagrożenie dla przysługujących każdemu praw i wolności. *A limine* należy odrzucić przekonanie, że skierowanie do pracy stanowi zagrożenie dla praw osób pozbawionych wolności. Ten przewidziany w polskim pracy obowiązek pracy pozostaje w zgodzie z Konwencją nr 29 MOP, która zakazując *in genere* wprowadzania pracy przymusowej, czyni wyjątek dla pracy skazanych, wyłączając ją z tej definicji. Wprowadza jednak określone wymogi w art. 2 ust. 2 pkt c: po pierwsze, władza publiczna winna sprawować nadzór nad tym świadczeniem pracy; po drugie, nie mogą skazanym rozporządzać podmioty prywatne, spółki i przedsiębiorcy<sup>34</sup>. Odnośnie pierwszego wymagania podkreślić należy, że zgodnie z art. 7 § 1 k.k.w. skazany może zaskarżyć decyzję dyrektora

<sup>26</sup> K. Postulski, *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, Warszawa 2014, s. 633.

<sup>27</sup> Z. Hołda, K. Postulski, *Kodeks karny wykonawczy*, Gdańsk 2007, s. 445.

<sup>28</sup> A. Gazdowski, *Zatrudnienie skazanych*, „Radca Prawny” 1999, nr 6, s. 109.

<sup>29</sup> A. Kosut, *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności na podstawie skierowania do pracy*, „Roczniki prawa i administracji” 2014, nr 1, s. 34.

<sup>30</sup> Postanowienie SN z 11.2.1970 r. III PRN 106/69, Lex nr 12193.

<sup>31</sup> K. Postulski, *Kodeks...*, 2014, s. 637.

<sup>32</sup> T. Kalisz, *Podstawy prawne świadczenia pracy przez osoby pozbawione wolności*, „Nowa Kodyfikacja Prawa Karnego” 2003, t. XIII, s. 354–355.

<sup>33</sup> K. Postulski, *Kodeks...*, 2014, s. 633.

<sup>34</sup> J. Skupiński, *Prawnokarny...*, s. 587–588.

zakładu karnego do sądu penitencjarnego. Co więcej, sędzia penitencjarny wykonuje nadzór nad wykonywaniem kary pozbawienia wolności, zapewniający odpowiednią ochronę skazanego<sup>35</sup>. Jak z tego wynika, ochrona praw skazanego wykonującego pracę poddana jest kontroli. Odnośnie zaś drugiego wymagania: nie można uznać, że to podmioty prywatne rozporządzają skazanym. Mimo bowiem możliwości skierowania skazanego do pracy u przedsiębiorców i podmiotów prywatnych, to wciąż dyrekcja zakładu karnego – w ramach występującego między nią a skazanym stosunku publicznoprawnego, powstałego w wyniku pozbawienia wolności – kieruje go do pracy<sup>36</sup>. Skierowanie do pracy pozostaje więc w gestii decyzyjnej dyrekcji. Co prawda w takim przypadku następuje ono na podstawie umowy dyrekcji z podmiotem prywatnym, uznać jednak należy, że w tym przypadku na dyrekcji ciąży powinność odpowiedniego zabezpieczenia praw skazanego<sup>37</sup>. Jako że owa umowa wpływa na wykonywanie kary pozbawienia wolności, również podlega nadzorowi penitencjarnemu. Jak z tego wynika, polska regulacja spełnia w omawianym aspekcie wymogi Konwencji nr 29 MOP.

Odnośnie zaś zgodności z Konstytucją RP, poddać skrótovej analizie należy warunki poprawności wprowadzenia obowiązku pracy. Pierwsze wymaganie przewiduje art. 65 tego aktu, stanowiąc *explicite*, że wyjątki od wprowadzonego zakazu pracy przymusowej mogą nastąpić jedynie w ustawie. Zasadnicze zręby omawianego obowiązku zostały ustanowione w ustawie – k.k.w. Pewne jedynie szczegóły zostały określone w Rozporządzeniu Ministra Sprawiedliwości z 9.2.2004 r. w sprawie szczegółowych zasad zatrudniania skazanych<sup>38</sup>. Norma z art. 65 Konstytucji RP dotycząca wolności pracy winna jednakże być interpretowana wspólnie z normą z art. 31 dotyczącą sposobu wprowadzania ograniczeń<sup>39</sup>. Jak wynika z przedstawianej w doktrynie interpretacji tego przepisu, żadne ograniczenie wolności pracy nie może naruszać istoty wolności oraz winno być zgodne z trzema elementami składowymi zasady proporcjonalności, czyli winno spełniać warunek efektywności, jak też konieczności i proporcjonalności *sensu stricto*<sup>40</sup>. Najpierw trzeba zauważyć, że wspomniane uregulowanie nie narusza istoty wolności pracy – dotyczy bowiem ograniczonej kategorii osób – *a contrario* w stosunku do osób niepozbawionych wolności nie obowiązuje. Co więcej – co zostanie omówione poniżej – niektóre kategorie osób pozbawionych wolności mogą być z niego zwolnione. Omawiana regulacja spełnia także kryteria zasady proporcjonalności: praca skazanych jako taka jest zarówno konieczna, jak i efektywna dla realizacji głównego celu odbywania kary pozbawienia wolności,

<sup>35</sup> O. Stanowska, *Zatrudnienie skazanych pozbawionych wolności na podstawie skierowania do pracy*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2014, rok XIV, nr 1, s. 217.

<sup>36</sup> T. Kalisz, *Zatrudnienie...*, s. 195.

<sup>37</sup> O. Stanowska, *Zatrudnienie...*, s. 220.

<sup>38</sup> Dz.U. 2004, nr 27, poz. 242.

<sup>39</sup> L. Garlicki, K. Wojtyczek [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. L. Garlicki, M. Zubik, t. II, Warszawa 2016, s. 75.

<sup>40</sup> A. Niżnik-Mucha, *Zakaz naruszania istoty konstytucyjnych wolności i praw w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2014, s. 171.

a mianowicie resocjalizacji więźnia i umożliwienia mu powrotu do życia w społeczeństwie<sup>41</sup>. Zatrudnienie służy bowiem nauce określonego zawodu, przeciwdziała także monotonii życia skazanych i tworzy pozytywne wzorce zachowań<sup>42</sup>. Pozostaje ono w zgodzie także z zasadą proporcjonalności *sensu stricto* – polegającej na procesie ważenia wartości tych, które są ograniczane i tych, które są dzięki ograniczeniu realizowane<sup>43</sup>. W niniejszym przypadku praca więźniów odnosi, jak wskazano, skutki pozytywne dla nich samych. Co więcej jednak, korzysta też ogół obywateli – dzięki pracy osób skazanych zmniejszają z jednej strony koszty ich utrzymania, z drugiej zaś zwiększa się szansa na lepszą asymilację ze społeczeństwem po zakończeniu odbywania kary pozbawienia wolności<sup>44</sup>.

## 6. Ochrona praw skazanych podlegających obowiązкови pracy

Uznając zgodność wprowadzonego skierowania do pracy z normami międzynarodowymi i konstytucyjnymi, zastanowić się należy, czy regulacje je wprowadzające zapewniają odpowiednią ochronę praw skazanego jako osoby zatrudnionej na podstawie skierowania do pracy. Z Rekomendacji Komitetu Ministrów dla państw członkowskich Rady Europy w sprawie Europejskich Reguł Więziennych 1, przyjętej w dniu 11 stycznia 2006 r.<sup>45</sup>, wynika bowiem, że skazani – *lege non distinguente* również ci zatrudnieni – winni być traktowani w sposób zapewniający przestrzeganie przysługujących im prawa człowieka<sup>46</sup>. Co więcej, jak podkreśla się w Rekomendacji, skazanym nie przysługują te prawa, których zostali pozbawieni w wyroku sądowym; za najbardziej oczywisty przykład można, jak sądzę, podać zasadę wolności. Wydaje się też, że *natura rerum* korzystanie z niektórych praw będzie wykluczone i ograniczone – automatycznie w wyniku pozbawienia wolności zostaje ograniczona np. wolność przemieszczania się czy zrzeczania się. Jednakże, jak wynika z Rekomendacji, prawa które przysługują każdemu człowiekowi niezależnie od sytuacji, winny być szanowane. Dozwolenie więc na wprowadzenie obowiązku pracy nie powoduje braku konieczności zapewnienia odpowiedniej ochrony pracującym więźniom<sup>47</sup>. Konieczne jest zapewnienie ochrony pracy skazanych, ich zdrowia, prawa do wynagrodzenia i innych, które zostaną omówione poniżej.

Po pierwsze, zasadą, która winna być przestrzegana wobec wszystkich, jest konieczność ochrony pracy wynikająca z art. 24 Konstytucji RP. Zgodnie z nią konieczne jest

<sup>41</sup> M. Petrikowski, *Status...*, s. 18–19.

<sup>42</sup> J. Pyrcak, *Ustawa o zatrudnieniu osób pozbawionych wolności*, „Przegląd więziennictwa polskiego” 1997, nr 16–17, s. 40.

<sup>43</sup> A. Niżnik-Mucha, *Zakaz...*, s. 171.

<sup>44</sup> T. Kalisz, *Zatrudnienie...*, s. 195.

<sup>45</sup> <<https://bip.ms.gov.pl/pl/prawa-czlowieka/europejski-trybunal-praw-czlowieka/zalecenia-komitetu-ministrow-rady-europy-majace-na-celu-zapewnienie-efektywnosci-wdrazania-europejskiej-konwencji-praw-czlowieka/>>, [dostęp: 11.2.2018 r.].

<sup>46</sup> P. Jaki, *Zatrudnienie skazanych w Polsce na tle porównawczym. Zagadnienia wybrane*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2017, nr 95, s. 82.

<sup>47</sup> K. Postulski, *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, Warszawa 2016, s. 830.



takie ustawowe ukształtowanie stosunków zatrudnienia, by zapewniały one ochronę praw człowieka osób zatrudnionych. Zasadę tę zaś odnosi się do wszelkich form zatrudnienia, w tym pracy obowiązkowej<sup>48</sup>. Przemawia za tym zasada *lege non distinguente nec nostrum distinguere* (gdy ustawa nie rozróżnia, nie do nas należy rozróżnianie).

Jakie więc przepisy przewidują realizację zasady ochrony pracy *in genere*? Funkcję ochronną w przypadku osób skazanych pełni najpierw art. 122 k.k.w., nakazujący w miarę możliwości uwzględnianie profesji skazanego, kierunku jego wykształcenia, a także zainteresowań. Przepis zobowiązuje dyrekcję zakładu karnego do ich uwzględnienia, kiedy sytuacja na to pozwala<sup>49</sup>. Zgodzić się należy z poglądem, iż wpływa on korzystnie na sytuację skazanych, chroniąc ich przed pełną uznaniowością dyrekcji zakładu karnego, a odpowiednie wytyczne pozwalają lepiej kształtować proces zatrudnienia<sup>50</sup>. Z uwagi właśnie na charakter wskazanego przepisu ochrona ta może okazać się w pewnym stopniu iluzoryczna. *A casu ad casum*, jak sędzę, wciąż mogą pojawiać się przypadki, kiedy więźniowie byliby kierowani do nieodpowiednich dla nich prac, z uwagi na szeroką formułę przepisu – za „brak możliwości”, w zależności od interpretacji, mogą zastać uznane różne okoliczności. Jedyną formą ochrony pozostaje w tej sytuacji nadzór penitencjarny.

Skazanych w tym kontekście chroni też fakt, że obowiązek pracy ma charakter względny, a co za tym idzie, możliwe jest zwolnienie skazanego z pracy z uwagi fakt, że się uczy lub z innych istotnych powodów<sup>51</sup>. Takie ukształtowanie wskazanego obowiązku pozostaje w zgodzie z celem regulacji, jakim jest resocjalizacja więźniów. Cel ten osiągnięty może być przecież nie tylko przez pracę, ale także przez naukę, która doprowadzi do równie efektywnego wpływu na życie osoby pozbawionej wolności po opuszczeniu zakładu pracy. Co więcej, regulacja ta jest wyrazem uznania innego prawa konstytucyjnego – prawa do nauki przysługującego przecież każdemu<sup>52</sup>, *ergo* również więźniom. Pozwala także na indywidualizację sytuacji skazanych, nie traktując wszystkich w sposób jednakowy<sup>53</sup>.

*Interpretatio declarativa* art. 121 §1 k.k.w. wynika, że do zatrudnienia na podstawie skierowania do pracy nie znajdują zastosowania przepisy kodeksu pracy, poza tymi dotyczącymi bhp (praca nie jest więc chroniona przez normy kodeksu pracy)<sup>54</sup>. Jak sędzę, nie powoduje to *per se* naruszenia zasady ochrony pracy. Stosunek zatrudnienia na podstawie skierowania do pracy jest *natura rerum* szczególnym stosunkiem zatrudnienia, wykonywanym w odmiennych warunkach niż pozostałe formy zatrudnienia, a przez to posiadającym szczególnie reżim regulacyjny.

<sup>48</sup> D. Buch, A. Sobczyk [w:] *Konstytucja RP*, red. L. Bosek, M. Safjan, t. I, Warszawa 2016, s. 646–647.

<sup>49</sup> M. Kierepka, *Zatrudnienie osób pozbawionych wolności – zarys problematyki*, „Pracownik i Pracodawca” 2016, nr 1, s. 9.

<sup>50</sup> O. Stanowska, *Zatrudnienie...*, s. 217–218.

<sup>51</sup> W. Sanetra, *Praca więźniów po reformie prawa karnego wykonawczego*, „Prawo Pracy” 1998, nr 4, s. 18.

<sup>52</sup> M. Królikowski, K. Szczucki [w:] *Konstytucja RP*, red. L. Bosek, M. Safjan, t. I, Warszawa 2016, s. 1583.

<sup>53</sup> M. Kierepka, *Zatrudnienie...*, s. 9.

<sup>54</sup> A. Kosut, *Zatrudnienie...*, s. 36.

Zauważyć trzeba, że kolejnym chronionym prawem skazanych winno być prawo do ochrony zdrowia<sup>55</sup>. Z uwagi na argument *loco comuni* uznać należy, że wykluczone byłoby pozbawienie tak podstawowego prawa kogokolwiek – jest to bowiem podstawowe prawo każdego człowieka. Gwarancje dla ochrony zdrowia skazanego stwarza, po pierwsze, wynikająca z art. 121 § 9 k.k.w. konieczność przestrzegania wynikających z kodeksu pracy norm bhp. Co więcej, gwarantuje tę ochronę konieczność zbadania zdolności do pracy skazanego przed podjęciem zatrudnienia<sup>56</sup>. Kategoryczne wprowadzenie tego obowiązku zapewnia niezbędne minimum ochrony praw skazanego jako człowieka. Jak sądzę, taką funkcję winna pełnić także pisemna zgoda skazanego na podjęcie pracy szkodliwej dla jego zdrowia. Jednak nie można wykluczyć, że zawsze zostanie ona wyrażona w warunkach wolnych od przymusu – wydaje się, że lepszą z punktu widzenia funkcji ochronnej byłaby na przykład zgoda sędziego penitencjarnego na tak niebezpieczną pracę.

Kolejno warto poruszyć kwestię godziwego wynagrodzenia skazanych. Zauważyć można, że z pojęciem pracy przymusowej wiąże się zatrudnienie nieodpłatne. W doktrynie dopuszczalność nieodpłatnego zatrudnienia skazanych *per se* co do zasady nie budzi wątpliwości – niezwykle rzadko pojawiają się głosy sprzeciwu w tej sprawie<sup>57</sup>.

W wyniku programu „Praca dla Więźniów”<sup>58</sup> zwiększone zostały możliwości zatrudnienia skazanych nieodpłatnie. Podkreślane są zalety takiego programu – w kontekście podstawowego celu pracy skazanych, jakim jest resocjalizacja. Argumentując *a loco specialis*, a więc z uwzględnieniem zasad prawa karnego wykonawczego i specyfiki sytuacji osób pozbawionych wolności, zauważyć należy, że sytuacja skazanych jest sytuacją szczególną – która to przemawia za dopuszczalnością zatrudnienia nieodpłatnego. Po pierwsze, ciąży na nich pewien dług wobec społeczeństwa, który może zostać „splacony” za pomocą pracy nieodpłatnej<sup>59</sup>. Ponadto, jak podkreślano, każdego rodzaju praca przyczynia się do realizacji podstawowego celu odbywania kary pozbawienia wolności, jakim jest resocjalizacja skazanych<sup>60</sup>. Nieodpłatność zatrudnienia może też przyczynić się do zmniejszenia braku zatrudnienia wśród więźniów – nie każdy może bowiem otrzymać szansę na płatną pracę<sup>61</sup>. Ustawa reguluje zaś zarówno zasady, jak i limit pracy nieodpłatnej, co winno zapobiegać nadużywaniu jej stosowania. Wydaje się także, że argumentując *ad iudicium*, że nawet nieodpłatna praca zapobiega codziennej monotonii więziennej, stanowiąc lepszą alternatywę dla osób skazanych niż brak zajęcia<sup>62</sup>. Jak jednak postulował bowiem TK w wyroku z 7.1.1997 r., praca nieodpłatna nie

<sup>55</sup> O. Stanowska, *Zatrudnienie...*, s. 215–216.

<sup>56</sup> O. Stanowska, *Zatrudnienie...*, s. 216.

<sup>57</sup> A. Musiała, *Ewolucja prawnej regulacji zatrudnienia więźniów*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2014, nr 85, s. 73.

<sup>58</sup> <<http://www.sw.gov.pl/strona/ministerialny-program-pracy-wiezniow>>, [dostęp: 11.2.2018 r.].

<sup>59</sup> J. Pyrcak, *Ustawa...*, s. 40.

<sup>60</sup> K. Dąbkiewicz, *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, Warszawa 2015, s. 547.

<sup>61</sup> K. Dąbkiewicz, *Kodeks...*, s. 544.

<sup>62</sup> J. Pyrcak, *Ustawa...*, s. 40.

może być używana nadmiernie<sup>63</sup>. Tak zaś ukształtowane szerokie możliwości zatrudnienia nieodpłatnego mogą budzić zagrożenie wyzysku osób skazanych. Z kolei to może wpłynąć negatywnie na proces ich resocjalizacji, powodując poczucie niesprawiedliwości i zwiększając brak zaufania do państwa. Omawiana regulacja dopuszcza także możliwość wyrażenia przez skazanego zgody na zatrudnienie nieodpłatne w wyższym wymiarze czasu. Sądzę, że może zaistnieć ryzyko, że i w tym przypadku zgoda na wyższy wymiar pracy obowiązkowej może zostać wymuszona, a więc uzyskana z naruszeniem praw skazanych. Pewną gwarancję ochronną stwarza w tym kontekście możliwość uzyskania nagród<sup>64</sup>, mająca w pewnym sensie niwelować skutki braku wynagrodzenia, mimo jednak, że polepszają one sytuację osób skazanych, nie wydaje się, że z uwagi na arbitralność ich przyznawania stwarzają odpowiednie gwarancje ochronne. Warto więc zastanowić się *de lege ferenda* nad zasadnością zgłoszonej w literaturze propozycji ukształtowania nieodpłatnego zatrudnienia skazanych na zasadach obowiązujących w ustawie o wolontariacie i działalności pożytku publicznego<sup>65</sup>.

## 7. Podsumowanie

*In fine* zauważyć należy, że wobec skazanych pozbawionych wolności obowiązek pracy na podstawie skierowania do pracy został wprowadzony zgodnie z międzynarodowymi wyjątkami. Kodeks karny wykonawczy, czyli ustawa w największym stopniu regulująca zatrudnienie skazanych, przewiduje też liczne gwarancje ochronne zapewniające, by praca wspomnianych osób świadczona była w odpowiednich warunkach. Wydaje się jednak, że pojawiają się w tym kontekście pewne wątpliwości, w zakresie *ab exemplo* zakresu możliwości świadczenia pracy nieodpłatnej przez więźniów czy skuteczności nadzoru penitencjarnego jako jedyne go środka zapewniającego kontrolę nad warunkami pracy więźniów. Specyfika obowiązku pracy powoduje jednak, że zawsze będą się pojawiać wątpliwości odnośnie odpowiedniego jej ukształtowania. Jak sądzę, mimo pojawiających się wątpliwości, uznać należy, że są one niewielkie, a omawiana regulacja będąc zgodną z aktami wyższego stopnia, zapewnia wymagane standardy ochronne.

## Bibliografia

- Banaszek B., *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, Warszawa 2012.
- Buch D., Sobczyk A. [w:] *Konstytucja RP*, red. L. Bosek, M. Safjan, t. I, Warszawa 2016.
- Dąbkiewicz K., *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, Warszawa 2015.
- Garlicki L., Jarosz-Żukowska S. [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. L. Garlicki, M. Zubik, t. II, Warszawa 2016.
- Garlicki L., Wojtyczek K. [w:] *Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej. Komentarz*, red. L. Garlicki, M. Zubik, t. II, Warszawa 2016.
- Gazdowski A., *Zatrudnienie skazanych*, „Radca Prawny” 1999, nr 6.

<sup>63</sup> Wyrok TK z 7.1.1997 r., K 7/96, Lex nr 28855.

<sup>64</sup> W. Sanetra, *Praca...*, s. 21.

<sup>65</sup> A. Musiała, *Ewolucja...*, s. 74–75.

- Hołda Z., Postulski K., *Kodeks karny wykonawczy*, Gdańsk 2007.
- Jaki P., *Zatrudnienie skazanych w Polsce na tle porównawczym. Zagadnienia wybrane*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2017, nr 95.
- Kalisz T., *Podstawy prawne świadczenia pracy przez osoby pozbawione wolności*, „Nowa Kodyfikacja Prawa Karnego” 2003, t. XIII.
- Kalisz T., *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności*, Wrocław 2004.
- Kierepka M., *Zatrudnienie osób pozbawionych wolności – zarys problematyki*, „Pracownik i Pracodawca” 2016, nr 1.
- Kosut A., *Zatrudnienie skazanych odbywających karę pozbawienia wolności na podstawie skierowania do pracy*, „Roczniki prawa i administracji” 2014, nr 1.
- Królikowski M., Szczucki K. [w:] *Konstytucja RP*, red. L. Bosek, M. Safjan, t. I, Warszawa 2016.
- Kulig K., Sobczyk A. [w:] *Konstytucja RP*, red. L. Bosek, M. Safjan, t. I, Warszawa 2016.
- Matyjas-Łysakowska P., *Zasady zatrudniania osadzonych w zakładach karnych*, „Humanistyczne Zeszyty Naukowe – Prawa Człowieka” 2017, nr 1.
- Musiała A., *Ewolucja prawnej regulacji zatrudnienia więźniów*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2014, nr 85.
- Niżnik-Mucha A., *Zakaz naruszania istoty konstytucyjnych wolności i praw w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej*, Warszawa 2014.
- Petrikowski M., *Status pracowniczy osoby pozbawionej wolności a status pracownika cywilnego*, „Przegląd Więziennictwa Polskiego” 2002, nr 37.
- Postulski K., *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, Warszawa 2014.
- Postulski K., *Kodeks karny wykonawczy. Komentarz*, Warszawa 2016.
- Pyrcak J., *Ustawa o zatrudnieniu osób pozbawionych wolności*, „Przegląd więziennictwa polskiego” 1997, nr 16–17.
- Sanetra W., *Praca więźniów po reformie prawa karnego wykonawczego*, „Prawo Pracy 1998”, nr 4.
- Skupiński J., *Prawnokarny obowiązek pracy na wolności a międzynarodowy zakaz pracy przymusowej lub obowiązkowej* [w:] *Prawo pracy w świetle procesów integracji europejskiej. Księga jubileuszowa Profesor Marii Matey-Tyrowicz*, red. M. Rycak, J. Wartny, Warszawa 2011.
- Stanowska O., *Zatrudnienie skazanych pozbawionych wolności na podstawie skierowania do pracy*, „Roczniki Administracji i Prawa” 2014, rok XIV, nr 1.
- Śledzińska-Simon A., *Wolność pracy* [w:] *Realizacja i ochrona konstytucyjnych wolności i praw jednostek w polskim porządku prawnym*, red. M. Jabłoński, Wrocław 2014.
- Wypych-Żywicka A. [w:] *System prawa pracy. Tom 2. Indywidualne prawo pracy. Część ogólna*, red. K. Baran, G. Goździewicz, Warszawa 2017.